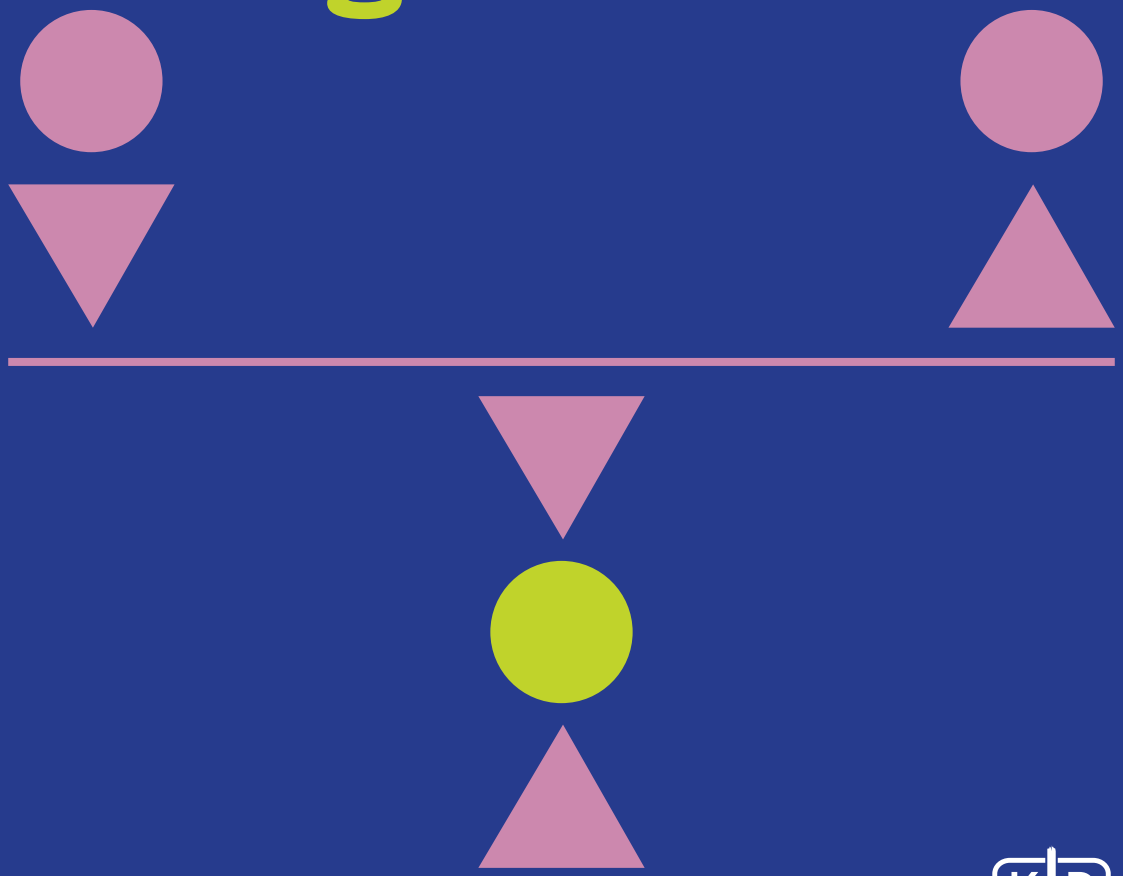
echt geschlechter gerecht



GLEICHSTELLUNG NEU DENKEN

Katholischer Deutscher Frauenbund

GLEICHSTELLUNG NEU DENKEN

*

Als Frauenbund arbeiten wir seit unserer Gründung daran, strukturell begründete Missstände, die stark zu Lasten von Frauen* gehen, abzubauen. Die Verwendung von „Frau“ und „Mann“ ist deswegen weiterhin notwendig, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen sichtbar zu machen. Gleichzeitig ist es für uns selbstverständlich, geschlechtliche Identitäten anzuerkennen und Sexualität in ihren verschiedenen Dimensionen zu sehen. Dies schließt eine Sprache ein, die die Vielfalt von Genderidentitäten berücksichtigt. Im Fließtext sprechen wir daher von Frauen* und Männern* – Studien ausgenommen.

Wie steht es um die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland?

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ heißt es in Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes. 1949 wurde mit diesem Artikel die rechtliche Grundlage für die Gleichberechtigung der Geschlechter in Deutschland geschaffen. Bis zur tatsächlichen Gleichstellung aller Menschen in allen Lebensbereichen ist es allerdings noch ein weiter Weg.

Immer noch werden Frauen* beim Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und in ihrem alltäglichen Leben benachteiligt und diskriminiert. Noch immer erhalten Frauen* im Mittel geringere Löhne als Männer*, haben geringere Karrierechancen und oft ein höheres Risiko für Altersarmut. Auch in der unbezahlten Fürsorge gibt es großen Handlungsbedarf.

Zugleich steht die Gleichstellungspolitik aktuell vor besonderen Herausforderungen: wenn sie sich lediglich auf Frauen* und Männer* bezieht, wird sie weder den Debatten um (Mehrfach-) Diskriminierung noch einem diversen Geschlechterbegriff gerecht. Gleichstellung muss daher stets unter der Perspektive eines diversen Geschlechterbegriffs sowie komplexen intersektionalen Voraussetzungen weitergedacht werden. Intersektionalität beschreibt dabei die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person.

Im aktuellen Koalitionsvertrag heißt es: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden.“ Die Bundesregierung möchte sich mit verschiedenen Maßnahmen dafür einsetzen. Um die Kluft zwischen den Geschlechtern – den sog. Gender Gap – konsequent und in ihren Ursachen zu bekämpfen, ist jedoch darüber hinaus gesamtgesellschaftliches Engagement nötig. Hier sind wir alle gefragt: Gemeinsam müssen wir tradierte Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype hinterfragen und strukturelle Diskriminierung abbauen.

Als gesellschaftspolitisch engagierter Frauenverband macht sich der Katholische Deutsche Frauenbund (KDFB) seit 1903 für die Anliegen von Frauen* stark. Diese Broschüre ist ein weiteres Puzzlestück unserer Verbandsarbeit!

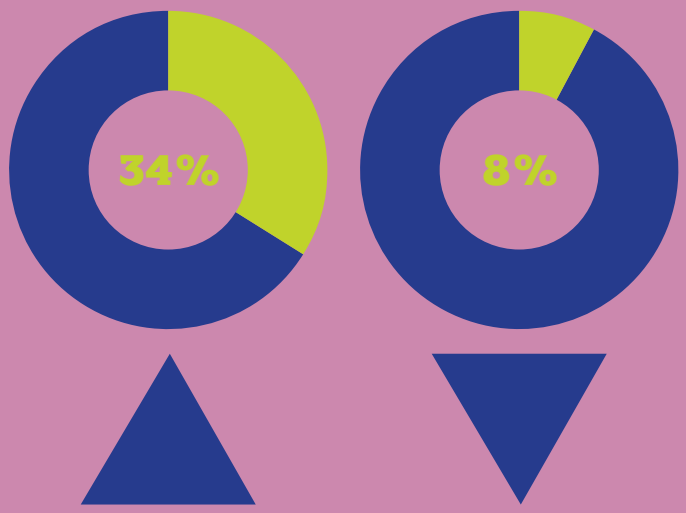
FAKTEN

Wie ist es um die Gleichstellung in Deutschland bestellt? Werfen wir einen Blick auf aktuelle Zahlen in den Handlungsfeldern Sorgearbeit, Erwerbsarbeit, Einkommen und Wissenschaft.

Gender Care Gap

Die Sorgearbeit wie Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit oder Ehrenamt ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Dieser Unterschied wird als „Gender Care Gap“ bezeichnet.

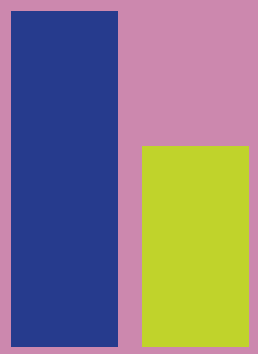
PERSONEN, DIE IM ERWERBSTÄTIGEN FÜRSORGEBEREICH TÄTIG SIND



aller berufstätigen Frauen

aller berufstätigen Männer

UNBEZAHLTE SORGEARBEIT



Frauen: 4,13 h / Tag
Männer: 2,46 1h / Tag

Frauen bringen durchschnittlich knapp doppelt so viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.
[unsichtbare Arbeit nicht eingerechnet!]

Gender Time Gap

7,4 Stunden beträgt der aktuelle Gender Time Gap. Er beschreibt die Differenz der durchschnittlich wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen. Da Frauen durchschnittlich mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen und damit weniger lange einer Erwerbsarbeit nachgehen, hat das große Auswirkungen auf ihre Karriereaussichten, Gehalt und Altersvorsorge.

Teilzeitarbeit

Noch immer ist das Verhältnis der Teilzeitarbeit zwischen Frauen und Männern nicht annähernd ausgeglichen. Über **50 %** der Frauen im Alter zwischen 30 und 65 Jahren arbeiten in Teilzeit, doch nur gut **7 %** der berufstätigen Männer.

Alleinerziehende

Ca. **2,15 Millionen** Mütter und etwa **462.000** Väter waren 2021 in Deutschland alleinerziehend.

Gender Lifetime Earnings Gap

Der Gender Lifetime Earnings Gap misst die Geschlechterlücke im Lebenserwerbseinkommen zwischen Frauen und Männern. Durchschnittlich **49,8 %** weniger Einkommen haben Frauen im Erwerbsverlauf angesammelt als Männer.

Gender Pension Gap

Bei **49 %** liegt der Gender Pension Gap in Deutschland. Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen um 49 % geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer.

Gender Data Gap

Ein Gender Data Gap entsteht dann, wenn bei der Erhebung wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder medizinischer Daten die verschiedenen Geschlechter nicht gleichermaßen berücksichtigt werden. Frauen werden beim Erfassen von Daten oft vergessen oder ignoriert. Die fehlende Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Datenerhebungen stellt eine subtile Form von Diskriminierung dar und kann für Frauen fatale Folgen haben.

Beispiele

1.

In der Medizin steht der männliche Körper seit jeher synonym für den menschlichen Körper. Aus diesem Grund bildet er nach wie vor die bevorzugte Grundlage für Medikamententests, die medizinische Forschung sowie die Behandlung von Patient*innen.

2.

Spracherkennungssoftware reagiert im Durchschnitt besser auf männliche Stimmen als auf weibliche. Das liegt daran, dass die Software meist mit männlichen Stimmdaten geschult wird.

MAßNAHMEN

Gleichstellungspolitik national & international

Gleichstellungspolitik ist eine Querschnittsaufgabe. Für Erfolge müssen möglichst viele Akteur*innen über die verschiedenen politischen Bereiche hinweg zusammenwirken – national wie international.

Das zeigen die Berichte zur Gleichstellung von Frauen* und Männern* in Deutschland, die die Bundesregierung in jeder Legislaturperiode vorlegt. Die Gutachten verdeutlichen, dass Gleichstellungspolitik weiter mit verschiedenen Politikbereichen zusammenarbeiten muss, damit politische Entscheidungen für Frauen* und Männer* gleichermaßen wirksam sind. Sie zeigen: Bei der Gleichstellung handelt es sich nicht um ein Erkenntnisproblem – es krankt bei der Umsetzung.

ZU DEN GLEICHSTELLUNGSBERICHTEN
www.frauenbund.de/themen/geschlechtergerechtigkeit

Die Europäische Union (EU) gründet auf einer Reihe von Werten, darunter auch der Geschlechtergleichheit, und fördert daher die Gleichstellung von Frauen* und Männern*. Sie verfolgt mit einer Reihe von Rechtsvorschriften und Initiativen dieses Ziel. Dazu gehört die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 - 2025, die die Europäische Kommission am 5. März 2020 angenommen hat.

Auf internationaler Ebene ist vor allem die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und hier vor allem das Nachhaltigkeitsziel 5 relevant: Dieses postuliert die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen* und Mädchen*. Mit der Agenda 2030 wurde 2015 erstmalig in New York ein umfassendes Ziel zur Geschlechtergleichheit als eines von 17 globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung durch die internationale Staatengemeinschaft vereinbart. Gleichzeitig ist Geschlechtergleichheit als Querschnittsthema in der Agenda 2030 verankert.

VOLLSTÄNDIGE GLEICHBERECHTIGUNG ERST IN

132 Jahren

(Studie des Weltwirtschaftsforums 2022)

Diskriminierung & Gender

Gleichstellung kann nur erreicht werden, wenn alle Diskriminierungsformen und deren Zusammenwirken erkannt und gemeinsam bekämpft werden.

Tradierte Geschlechterrollen und Geschlechterstereotype gehören zu den Hauptursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Sie schreiben Personen aufgrund ihres tatsächlichen oder vermeintlichen biologischen oder sozialen Geschlechts bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu: Männern* etwa Eigenschaften wie Stärke und Zielstrebigkeit, Frauen* dagegen Emotionalität und Schwäche.

Das hat Auswirkungen auf uns alle. Statistiken zeigen, dass Geschlechterstereotype beispielsweise Frauen* und Mädchen* einem größeren Risiko aussetzen, Opfer körperlicher oder sexueller Gewalt zu werden. Jungen*, die mit starken Geschlechterstereotypen aufwachsen, werden eher anfällig für Alkohol- oder Drogenmissbrauch oder Gewalttaten. Auch Menschen, die nicht den „typisch männlichen“ oder „typisch weiblichen“ Stereotypen entsprechen, werden dadurch gezwungen, Geschlechterstereotype zu reproduzieren.

Sex bezeichnet das **biologische Geschlecht**. Es basiert auf sicht- und messbaren Faktoren wie Geschlechtsorganen, Hormonen und Chromosomen.

Gender bezeichnet das **soziokulturelle Geschlecht** bzw. die soziokulturelle Dimension von Geschlecht und auf aktivistischer und persönlicher Ebene die Geschlechtsidentität einer Person.

Gleichstellung intersektional denken

Wir sprechen von intersektionaler Diskriminierung wenn Menschen aufgrund mehrerer tatsächlicher oder vermeintlicher Zuschreibungen ausgegrenzt, ausgeschlossen, benachteiligt oder herabgewürdigt werden. So wird beispielsweise eine wohnungslose Frau* gegebenenfalls nicht nur als Frau* und als Wohnungslose diskriminiert, sondern auch als wohnungslose Frau. Das heißt, sie erfährt unter Umständen Formen der Diskriminierung, die weder ein wohnungsloser Mann* noch eine Frau* mit festem Wohnsitz erfahren könnte.

ZUM GLOSSAR
„SEX & GENDER“
https://t1p.de/ryb06

SELBST AKTIV WERDEN

Gleichstellung lohnt sich für alle

Denn sie kann positive Nebeneffekte in ganz verschiedenen Bereichen haben. Auf dieser Seite finden Sie dazu einige Beispiele – vielleicht können Sie diese Beispiele als **Argumente** nutzen, wenn Sie mit anderen Menschen über Gleichstellung sprechen. Die Forschung zeigt, dass sich weibliche politische Führung nachhaltig positiv auf die sozioökonomische Entwicklung der Gesellschaft auswirkt:

POLITISCHE KOMPETENZ

Eine Studie zeigt, dass eine höhere Repräsentation von Frauen in der Politik mit einem allgemeinen Anstieg in der politischen Kompetenz aller Politiker*innen einhergeht.

(Besley et al. 2017)

KORRUPTION

Forschungsdaten aus Brasilien zeigen, dass Bürgermeisterinnen dort seltener korruptes Verhalten an den Tag legen als Bürgermeister.

(Troiano 2016)

STEREOTYPEN

Weibliche Führung legt langfristig geschlechterspezifische Stereotypen bloß, so die Nobelpreisträgerin Esther Duflo und Koautoren.

(Beaman et al. 2009)

GESUNDHEIT

In Indien führte ein 10%iger Anstieg im Frauenanteil in der Politik zu einem Rückgang der Säuglingssterblichkeit von 2,1%.

(Clots-Figueras 2014)

BILDUNG

Genauso hat dieser Anstieg zu höheren Einschulungsraten in städtischen Gegenden geführt.

(Clots-Figueras 2012)

GEWALT GEGEN FRAUEN*

Weibliche Führung führt zu einer Reduktion von Gewalt gegen Frauen, wie Studien aus mehreren Ländern zeigen.

(Delaporte und Pino 2019)

(KDFB-)Frauen* im Einsatz für Gleichstellung: Über 100 Jahre Frauenwahlrecht

Die weit zurückreichende Geschichte der Bemühungen um Gleichstellung zeigt, dass ein langer Atem für Erfolge nötig ist. Sie zeigt aber auch, dass mit Mut und Beharrlichkeit etwas verändert werden kann. So haben in der Vergangenheit immer wieder Frauen* mit unermüdlichem Einsatz für die Rechte von Frauen* gekämpft – unter anderem in der Politik. Unter ihnen waren KDFB-Mitglieder: Nach Einführung des Frauenwahlrechtes 1919 gehörten Hedwig Dransfeld, Helene Weber und Ellen Ammann zu den KDFB-Frauen, die sich mit großem Engagement in die Politik einbrachten und sich für die Rechte der Frauen* einsetzten.

2019 haben wir 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland gefeiert. Auch wenn in dieser Zeit einiges erreicht wurde, besteht noch immer eine deutliche Diskrepanz zwischen rechtlich zustehender Gleichberechtigung und der tatsächlichen politischen Teilhabe. Das zeigt sich auch im Deutschen Bundestag: Aktuell sind knapp 35 Prozent Frauen* Mitglied. Um hier Veränderungen anzustoßen, braucht es zusätzliche Maßnahmen.

HELENE WEBER 1881 – 1962 // KDFB-Frau, langjährige Sozialpolitikerin und eine der Mütter des Grundgesetzes —

echt geschlechter gerecht *

Um Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen, muss die Gesellschaft als Ganzes zusammenwirken. Von einem solchen gesellschaftlichen Wandel profitieren alle – nicht nur Frauen*.

Als katholischer Frauenbund setzen wir uns für eine Gesellschaft ein, in der alle Menschen gleiche Teilhabechancen in allen Bereichen der Gesellschaft haben. Zum Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit sind in Politik, Wirtschaft und Kirche weiterhin Weichenstellungen nötig, die zum Abbau struktureller Diskriminierung aller Geschlechter beitragen und ebenso den Einklang von persönlicher Weiterentwicklung und Lebens- und Familiengestaltung fördern.

Der Frauenbund setzt sich für eine moderne Gleichstellungspolitik ein, die alle Menschen berücksichtigt. Das bedeutet:

- Gleichstellung muss stets unter der Perspektive eines diversen Geschlechterbegriffs sowie komplexen intersektionalen Voraussetzungen gedacht werden.
- Der gesamte Care-Bereich muss als vernetztes System verstanden werden, das sich sowohl aus „privaten und unbezahlten“ als auch aus „professionellen und bezahlten“ Elementen organisch zusammensetzt. Politik und Gesellschaft dürfen nicht bei der zukunftsweisenden Weiterentwicklung des Care-Bereichs bei der Behandlung einzelner Symptome ansetzen oder stehenbleiben. Eine bundesweit flächendeckende Sorgeinfrastruktur muss aufgebaut werden, die den gesamten Lebensverlauf eines Menschen in den Blick nimmt, beginnend bei der Kinderbetreuung bis hin zur Pflege älterer und kranker Menschen.
- Es muss zu einer neuen Normalität von Lebensverläufen kommen, in denen Zeiten für Beruf, Sorgearbeit, Ehrenamt und Weiterbildung ermöglicht werden (Optionszeitenmodell).
- Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflegezeit muss verbessert werden. Dazu müssen mehr vollzeitnahe Teilzeitstellen geschaffen, Brückenteilzeit und lebenslauforientierte Arbeitszeitmodelle ausgebaut werden.
- Ein Drittel der Elternzeit muss elternteilbezogen sein, sodass es nicht übertragen werden kann. Es muss für beide Elternteile normal werden, ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren oder aufgrund von Pflegezeiten gänzlich zu pausieren.
- Die zeitweilige Verminderung der Erwerbsarbeit für Pflege- und Erziehungsaufgaben darf sich weder auf die Gehaltsstufe noch auf die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten auswirken. Es muss möglich sein, Führungspositionen mit Teilzeitstellen zu kombinieren.
- Die Steuerklasse V muss abgeschafft und die Möglichkeit der gleichwertigen Besteuerung der Einkommen von Paaren („Faktorverfahren”) stärker beworben werden.
- Bisherige Arbeitsstrukturen müssen überdacht und die Rahmenbedingungen für flexibles Arbeiten entsprechend der Lebens- und Familienphasen verbessert werden.
- Alle Menschen müssen den Zugang zu lebenslangem Lernen und damit Sicherung der Teilhabe am sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben erhalten.
- Die Berufs- und Studienwahl muss frei von Geschlechterklischees angeboten werden.

Gemeinsam für Gleichstellung

Katholischer Deutscher Frauenbund

Herausgeber:
Katholischer Deutscher Frauenbund e. V.
Kaesenstraße 18 | 50677 Köln
www.frauenbund.de

Köln, Dezember 2022
Autorinnen: Theresa Commandeur & Marie Merscher
Beratung: Dr. Hannah Schepers
Weiterlesen, informieren und Quellenverzeichnis unter
www.frauenbund.de/themen/gleichstellung

Der KDFB ist Mitglied eines starken Netzwerks
für die Gleichstellung der Geschlechter:

UN WOMEN DEUTSCHLAND
Bundesstiftung Gleichstellung
DEUTSCHER FRAUENRAT
BÜNDNIS SORGEARBEIT FAIR TEILEN
GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

Gefördert durch:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend